Deutscher Bundestag **Drucksache 17/648**

17. Wahlperiode 09. 02. 2010

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schutz vor Kündigungen wegen eines unbedeutenden wirtschaftlichen Schadens)

A. Problem

1. Bei Bagatelldelikten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herrscht rechtlich das „Null-Toleranz-Prinzip“: Der Verzehr auch nur eines Brötchens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin kann den Arbeitsplatz kosten.

Die entsprechenden Gerichtsentscheidungen, in denen eine (überwiegend sogar fristlose) Kündigung anerkannt wurde, haben breites Unverständnis hervorgerufen. Zum Verhängnis wurden den Betroffenen etwa: drei Kiwis, zwei gebratene Fische, drei Fischbrötchen, zwei Pfandbons im Gesamtwert von 1,30 Euro, eine Packung Frischkäse, ein Lippenstift, zwei Packungen Tabak, einige Messerspitzen eines Brotbelags oder zwei belegte Brötchenhälften. Die eigenmächtige Aneignung von Eigentum des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin reicht nach derzeitiger Rechtslage ungeachtet des Wertes regelmäßig aus, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor die Tür zu setzen.

2. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seit 1984, als es über die Entnahme und den anschließenden Verzehr eines Bienenstich-Stücks aus einer Verkaufstheke durch eine Thekenkraft zu entscheiden hatte, in diesem und in vergleichbaren Fällen immer wieder eine Kündigung als rechtmäßig angesehen. Dieses Rechtsverständnis widerspricht dem Gedanken von § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) und § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), Mindestanforderungen an die Nachvollziehbarkeit einer Kündigungsabsicht zu verlangen.

Zwar gilt rechtlich kein Automatismus, wonach eine Kündigung nach einer Verletzung von geringwertigen Eigentums- oder Vermögensinteressen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin immer gerechtfertigt ist, sondern es ist eine an den Umständen des Einzelfalls orientierte Interessenabwägung erforderlich. Diese Abwägung geht aber regelmäßig zugunsten der Interessen des kündigenden Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin aus. (Im Bienenstichfall hatte das BAG an das Landesarbeitsgericht (LAG) zurückverwiesen, welches dann die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin vorgenommen hat. Unter anderem in einem Fall von 2003, in dem wegen der Aneignung von Lebensmitteln im Wert von 19,97 DM gekündigt worden war, wurde die Kündigung vom BAG auch unter dem Aspekt der Interessenabwägung gebilligt.)

Das Kündigungsschutzrecht kennt normalerweise bei Fehlverhalten das Prinzip der zweiten Chance. „Ultima ratio“ darf eine Kündigung nur sein, also äußerstes Mittel, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin voraussichtlich erneut vergleichbare Vertragsverletzungen begehen wird oder weil die Vertragsverletzung von besonderer Art war und besondere Auswirkungen hatte. Solange diese Intensität noch nicht erreicht ist, darf nur eine Abmahnung ausgesprochen werden. Erst im Wiederholungsfalle ist eine Kündigung erlaubt. Diese Kündigungs-

voraussetzung dient dazu, Maßregelungen und Willkür seitens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin vorzubeugen. Nur wenn das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden hat, unter Umständen bei ordentlichen Kündigungen in Kleinbetrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, sowie bei schwerwiegenden Vertrauensverletzungen, die eine Wiederholung entsprechenden Verhaltens wahrscheinlich erscheinen lassen, ist ausnahmsweise auch bei erstmaligen Vertragsverletzungen keine Abmahnung erforderlich. Nachvollziehbar ist nicht, warum Bagatelldelikte wie der Diebstahl von einigen hundert Gramm Käse, einer Tasse Kaffee, vier Maultaschen oder einem Pfund Brot so schwerwiegend sein sollen, dass eine zweite Chance für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausgeschlossen ist.

Eine Verletzung der Eigentums- oder Vermögensinteressen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin wurde immer wieder als unwiederbringlicher Verlust des Vertrauensverhältnisses gewertet. Eine sachlich fundierte Gegenargumentation des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, derzufolge das Vertrauen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin noch ausreichend stark vorhanden ist, ist praktisch unmöglich, eine rechtliche Gegenwehr damit abgeschnitten.

Sogar ein nachweislich gutes Vertrauensverhältnis, das etwa in jahrzehntelanger, störungsfreier Zusammenarbeit entstanden ist, erlaubt einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nicht, auf einen gefestigten Bestand seines Arbeitsverhältnisses zu hoffen; vielmehr wird in diesen Fällen die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer als besonders schwerwiegend angesehen. Mit dieser Begründung hat das LAG Nürnberg 2007 eine Kündigung wegen eines Pfunds Brot anerkannt.

Die herrschende arbeitsrechtliche Beurteilung von Bagatelldelikten ist umso weniger nachvollziehbar, als dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin in der Regel sogar erlaubt wird, auf das Einhalten der Kündigungsfristen zu verzichten. Nicht einmal ein zweifelsfreier Nachweis des Brötchenverzehrs ist nötig; ein belegbarer Verdacht reicht auch bei Mikro-Beträgen für eine Kündigung aus. Sogar Auszubildende werden durch § 22 Absatz 2 Nummer 1 des Berufsbildungsgesetzes nicht eindeutig gegen Bagatellkündigungen geschützt; die Rechtsprechung ist auch hier uneinig.

3. Nur vereinzelt haben Gerichte in der Vergangenheit Vergehen wie zum Beispiel den Diebstahl einer Wurst, einer Dose Fanta oder von drei Briefumschlägen als zu unbedeutend beurteilt, als dass darauf eine Kündigung gestützt werden durfte. Auch die Entwendung von Gegenständen, die vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin für die Müllpresse vorgesehen waren, werden nur von einzelnen Gerichten als kündigungsrechtlich bedeutungslos angesehen.

Das Arbeitsgericht Hamburg, das den Diebstahl einer Eistüte zu beurteilen hatte, meinte, dass sich die strafrechtliche Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 50 Euro auch arbeitsrechtlich auswirken muss. Denn Bagatellkriminalität wird im Strafrecht wesentlich lebensnäher behandelt als bisher im Arbeitsrecht. Anders als im Arbeitsrecht ist der Wert der Sache bei Diebstahl und Unterschlagung sowie bei Betrug und weiteren Vermögensdelikten nicht bedeutungslos für die Rechtsfolgen (§ 248a des Strafgesetzbuchs – StGB). Sachen im Wert von unter 50 Euro werden hier als unerheblich angesehen – auf Seiten des Entwenders wie auch auf Seiten des Betroffenen. Wegen geringer Schuld wird in diesen Fällen bei einer Ersttat das Verfahren in der Regel eingestellt (§§ 153, 153a der Strafprozessordnung – StPO).

Im Disziplinarrecht für Beamte und Beamtinnen ist bei Eigentums- und Vermögensdelikten der Wert der Sache ebenfalls entscheidend für die Rechtsfolgen. Das Bundesverwaltungsgericht meint, bei Bagatelldelikten auf eine „vertrauenserhaltende Hemmschwelle des Arbeitnehmers gegenüber größeren Werten" schließen zu können. Darum ist eine Entfernung aus dem Dienst ausgeschlossen, wenn nur geringe Werte betroffen sind.

Auch in der Rechtsprechung der Zivilgerichte, die über die Kündigungen von Geschäftsführern zu entscheiden haben, wird eine Verletzung von Vermögensinteressen in geringem Umfang nicht ohne weiteres als Kündigungsgrund anerkannt. Dem Oberlandesgericht Celle reichte in einem Urteil von 2003 der Vorwurf von Privatausgaben mit Hilfe einer unternehmenseigenen Kreditkarte in Höhe von 164,20 DM als fristloser Kündigungsgrund nicht aus, da es sich um einen „isolierten Vorgang“ und einen „geringfügigen Betrag“ handele.

Zielsetzung der Gesetzgebungsinitiative ist nicht, den Unrechtsgehalt des Handelns des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in Frage zu stellen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin darf eine Abmahnung aussprechen, die die Funktion einer Rüge hat; im Wiederholungsfall darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kündigung aussprechen. Allerdings soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht direkt der schwerwiegenden Folge des Verlustes des Arbeitsplatzes ausgesetzt werden, die zugleich mit dem vorübergehenden Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld einhergeht. Die Neuregelung ermöglicht zugleich differenzierte Lösungen je nach Art und Ausmaß der Pflichtverletzung.

Bei der vorgeschlagenen Neuregelung wird vorausgesetzt, dass das rechtlich umstrittene, gesetzlich nicht geregelte Institut der „Verdachtskündigung“ wegen seiner Systemwidrigkeit im Bereich von „Bagatelldelikten“ nicht angewendet wird. Ist eine Tatkündigung ausgeschlossen schließt dies erst recht die Verdachtskündigung aus.

B. Lösung

Die Voraussetzungen für Kündigungen wegen Bagatelldelikten werden gesetzlich verengt; der Kündigungsschutz damit ausgeweitet. Klarstellungen im Rahmen von § 1 KSchG und § 626 BGB, wonach auch bei Delikten mit nur geringem wirtschaftlichem Schaden beim ersten Mal in der Regel nur eine Abmahnung ausgesprochen werden darf, verschaffen Sinn und Zweck des Kündigungsschutzes bessere Geltung und beseitigen Wertungswidersprüche zu anderen Rechtsgebieten. Bei einer nur einmaligen Vertragsverletzung spricht eine Vermutung dafür, dass das gestörte Vertrauen wiederhergestellt werden kann.

Der Unrechtsgehalt einer gegen die Eigentums- oder Vermögensinteressen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gerichteten Handlung wird mit dieser Änderung nicht in Frage gestellt. Sowohl der strafrechtliche Schutz des Eigentums des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bleibt unberührt als auch ein zivilrechtlicher Schadensersatzanspruch.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Keine

E. Sonstige Kosten

Keine

F. Bürokratiekosten

Durch dieses Gesetz werden keine Informationspflichten für Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger oder die Verwaltung eingeführt, vereinfacht oder abgeschafft.

Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schutz vor Kündigungen wegen eines unbedeutenden wirtschaftlichen Schadens)

Vom …

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

1. In § 1 des Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. März 2008 (BGBl. I S. 444) geändert worden ist, wird folgender Absatz 3 eingefügt:

   „(3) Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist in der Regel sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mindestens einmal wegen einer vergleichbaren schuldhaften Pflichtverletzung darauf hingewiesen worden ist, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (Abmahnung). Das gilt auch bei einer gegen das Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gerichteten Handlung, wenn der wirtschaftliche Schaden nicht ins Gewicht fällt; auf die Strafbarkeit der Handlung kommt es nicht an.“

2. Die bisherigen Absätze 3 bis 5 werden die Absätze 4 bis 6.

Artikel 2
Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Im § 626 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch das Gesetz vom 28. September 2009 (BGBl. I S. 3161) geändert worden ist, wird folgender Satz 2 angefügt:

„Soll einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin gekündigt werden, gilt § 1 Absatz 3 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.“

Artikel 3
Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Im § 22 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 90 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist wird folgender Satz 2 angefügt:

„§ 1 Absatz 3 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.“

Artikel 4
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündigung in Kraft.

Berlin, den 9. Februar 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Das von der Rechtsprechung anerkannte Erfordernis einer vorangehenden Abmahnung wegen eines vergleichbaren Verhaltens, die einer verhaltensbedingten Kündigung vorauszugehen hat, wird gesetzlich klargestellt. Die Abmahnung ist, wie auch bisher von der Rechtsprechung anerkannt, nur ausnahmsweise entbehrlich, wenn begründetermaßen anzunehmen ist, der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin werde sich durch eine Abmahnung auch künftig nicht von vergleichbarem Verhalten abhalten lassen. Dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis gilt auch bei gegen Eigentums- oder Vermögensinteressen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gerichtetem Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, sofern es nicht gewichtige wirtschaftliche Interessen berührt.

Diese Voraussetzungen gelten für ordentliche (fristgerechte) Kündigungen nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes ebenso wie für außerordentliche (fristlose) Kündigungen.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Das bisher durch gefestigte Rechtsprechung anerkannte, aus dem das Kündigungsrecht beherrschenden „Ultima Ratio“-Grundsatz abgeleitete Erfordernis, vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung in der Regel zunächst eine Abmahnung auszusprechen, so dass erst im Wiederholungsfall eine Kündigung zulässig ist, wird gesetzlich klargestellt. Bei nach Art und Auswirkungen ungewöhnlich schwerwiegenden Vertragsverletzungen bleibt eine Kündigung ohne Abmahnung möglich. Ausdrücklich wird geregelt, dass ungeachtet der Strafbarkeit eines Verhaltens auch wegen eines gegen die Eigentums- und Vermögensinteressen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gerichteten Verhaltens des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zunächst nur eine Abmahnung ausgesprochen werden darf, wenn nur ein nicht ins Gewicht fallender wirtschaftlicher Schaden entstanden ist. Auch in diesen Fällen ist demnach nur ausnahmsweise anzunehmen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin unwiederbringlich zerstört wurde und eine Abmahnung aussichtslos ist. Wertgrenzen zur Ausfüllung des Begriffs eines nicht ins Gewicht fallenden wirtschaftlichen Schadens sind ggf. zu entwickeln.

Gegen Eigentums- und Vermögensinteressen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gerichtetes Verhalten umfasst auch Eigentums- und Vermögensdelikte im strafrechtlichen Sinne wie insbesondere Diebstahl, Unterschlagung, Veruntreuung, Betrug, Untreue, Erschleichen von Leistungen.

Sofern bei einer Ersttat nur der Verdacht eines Eigentums- oder Vermögensdelikts oder einer anderen Vertragsverletzung besteht, bleibt die Handlung regelmäßig ohne jede Folge für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin. Bestätigt sich der Verdacht in einem Strafverfahren, kann gegebenenfalls eine Abmahnung ausgesprochen werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Die Ausweitung des Kündigungsschutzes wird entsprechend auch für außerordentliche Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern festgelegt.

Zu Artikel 3 (Änderung des Berufsbildungsgesetzes)

Die Ausweitung des Kündigungsschutzes wird entsprechend auch für außerordentliche Kündigungen von Auszubildenden festgelegt.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333